

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Bank syariah adalah bank yang secara operasional berbeda dengan bank konvensional. Salah satu ciri khas dari bank syariah yaitu tidak menerima dan membebankan bunga kepada nasabah, akan tetapi adalah menerima bagi hasil serta imbalan lainnya yang sesuai dengan akad-akad yang sudah disepakati. Saat ini masyarakat sangat membutuhkan bank sebagai tempat sarana untuk melakukan transaksi keuangan, mereka menganggap bank sebagai lembaga keuangan yang aman saat melakukan transaksi berbagai macam aktivitas keuangan. Di negara berkembang, kebutuhan masyarakat pada bank tidak hanya terbatas pada penyimpanan dana dan penyaluran dana saja, tetapi terhadap pelayanan jasa yang ditawarkan oleh bank.<sup>1</sup>

Menurut Pemimpin Bank Indonesia (BI) Semarang, Amril Arief, perbankan syariah di Indonesia masih memerlukan sumber daya manusia (SDM) andal yang mampu memahami prinsip-prinsip syariah. Masih banyak SDM perbankan syariah yang berasal dari konvensional sehingga dapat menyebabkan kondisi seperti sistem bagi hasilnya masih sedikit untuk dilakukan, semua perbankan syariah di Indonesia sampai sekarang memang belum banyak yang menerapkan prinsip syariah. hal ini yang menjadi salah satu pemicu dalam perbankan syariah dalam memahami prinsip syariah.<sup>2</sup> Di Indonesia upaya untuk membangun manusia adalah amanat konstitusi yang tertulis jelas pada UUD 1945

---

<sup>1</sup> Ismail, *Perbankan Syariah* ( Jakarta: Kencana Prenadamedia Group 2011) , 29

<sup>2</sup> Asnaini. "Pengembangan Mutu SDM Perbankan Syari'ah Sebagai Upaya Pengembangan Ekonomi Islam" *Jurnal Ekonomi Islam*, Vol. II, No. 1 (Juli 2008), 35-36

tentang pembangunan “manusia seutuhnya” merupakan cita-cita bangsa Indonesia sudah sejak lama tertulis jelas pada pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 Alinea ke tiga UUD 1945. Dalam pasal 28C, perubahan kedua ayat 1, telah disebutkan “setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, mereka berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan manusia.”<sup>3</sup> namun di Indonesia pada saat ini masih dianggap sesuatu yang masih kurang dalam melakukan aktivitas bekerja. Bahkan sebagai karyawan bisa jadi bekerja masih dianggap sebagai paksaan terutama bagi orang yang malas bekerja.<sup>4</sup> Dalam hal seorang karyawan akan termotivasi dalam melakukan suatu pekerjaan.

Motivasi adalah Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan maksimal, sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan di bank syariah. Ada beberapa prinsip-prinsip motivasi kerja yaitu : 1) prinsip partisipasi, yaitu upaya untuk memotivasi kerja karyawan, perlu diberi kesempatan dalam berpartisipasi menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin, 2) prinsip komunikasi, yaitu prinsip yang dikomunikasikan oleh pemimpin yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, agar karyawan lebih mudah dalam motivasi kerjanya, 3) prinsip mengakui andil bawahan, yaitu prinsip yang menjelaskan bawahan itu mempunyai peran dalam usaha mencapai tujuan, 4) prinsip pendelegasian wewenang, yaitu pemimpin

---

<sup>3</sup> *Ibid*, 43

<sup>4</sup> Allaik Allama. “Pengaruh motivasi kerja islam dan budaya kerja islam terhadap produktivitas kerja karyawan baitul mal wat tamwil (BMT) di kudu” (Skripsi IAIN Walisongo, Semarang 2012), 19

yang memberikan suatu wewenang pada karyawan untuk sewaktu-waktu mengambil keputusan terhadap pekerjaan tersebut, sehingga dapat membuat karyawan menjadi termotivasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin, 5) prinsip memberi perhatian, yaitu perhatian yang diberikan yang diberikan oleh pemimpin terhadap apa yang diinginkan oleh karyawan sehingga akan pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan oleh pemimpin.<sup>5</sup>

Motivasi adalah kesediaan dalam mengeluarkan tingkat suatu upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya seseorang. Dalam memenuhi suatu kebutuhan individual.<sup>6</sup> Motivasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan suatu aktivitas kerja. Karena motivasi juga termasuk pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku.<sup>7</sup> Motivasi kerja adalah suatu dorongan kehendak dari seorang karyawan. Dalam meningkatkan upaya kinerja seorang karyawan. karena adanya suatu dorongan keyakinan pada peningkatan kinerja seorang karyawan yang mempunyai manfaat bagi seorang karyawan itu sendiri<sup>8</sup>. Ada suatu istilah yang berbeda telah banyak digunakan psikolog dalam menyebut sesuatu yang sedang menimbulkan perilaku, atau disebut juga dengan motivasi atau motif, adapun kebutuhan, desakan, keinginan dan dorongan. Dalam konteks, motivasi adalah sebuah proses dari psikologis yang meminta, serta mengarahkan arahan serta dapat menetapkan suatu tindakan yang

---

<sup>5</sup> Prabu Anwar Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* ( Bandung: 2002 PT. Remaja Rosdakarya Offset), 100-101

<sup>6</sup> Wibisono Chablulla, *Bekerja dengan cinta panduan islam tentang etos dan produktivitas kerja* ( Jakarta Selatan: 2010 Al-Wasat Publishing House), 21

<sup>7</sup> Allaik Allama. “Pengaruh motivasi kerja islam dan budaya kerja islam terhadap produktivitas kerja karyawan baitul mal wat tamwil (BMT) di kudas” (Skripsi IAIN Walisongo, Semarang 2012), 16

<sup>8</sup> Wibisono Chablullah, *Bekerja dengan cinta panduan islam tentang etos kerja dan produktivitas kerja* ( Jakarta Selatan: 2010 Al-Wasat Publishing House), 22

menuju pada suatu tujuan.<sup>9</sup> Seorang pimpinan dalam perusahaan harus selalu memotivasi untuk bisa berprestasi lebih baik. Oleh karenanya motivasi merupakan sesuatu yang sangat penting diperhatikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sesuai dengan Firman Allah SWT QS. AZ-Zumar [39] : 39 yang berbunyi :

قُلْ يٰٓقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۤ اَعْمَلُۢ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

artinya : hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.<sup>10</sup>

Selanjutnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karyawan harus menerapkan budaya kerja Islam. Budaya kerja suatu falsafah yang mendasari dengan pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang sudah menjadi sifat, kebiasaan juga sebagai pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok yang tercermin dalam perilaku dan sikap, serta cita-cita pendapat, pandangan dan suatu tindakan yang wujudnya sebagai bekerja. Budaya kerja memiliki tujuan mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusianya yang ada dan dapat meningkatkan produktivitas kerja guna menghadapi tantangan di masa mendatang.

Budaya kerja menurut persepektif Islam adalah bahwa ruang lingkup ibadah Islam sangatlah luas, tidak hanya kegiatan kehidupan manusia dengan

<sup>9</sup> Allaik Allama. "Pengaruh motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan baitul mal wat tamwil (BMT) di kudu" (Skripsi IAIN Walisongo, Semarang 2012), 17

<sup>10</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, Az-Zumar : 39, di Akses pada tanggal 23 Oktober 2018 pukul 09.30

Tuhan tetapi bermuamalah juga. Setiap aktivitas yang dilakukan yang berkaitan dengan individu atau dengan masyarakat semua merupakan ibadah menurut Islam selagi dapat memenuhi syarat-syarat tersebut.<sup>11</sup> Adapun syarat-syarat tersebut, sebagai berikut: 1) suatu amalan yang dilakukan itu merupakan diakui oleh Islam, sesuai hukum-hukum Islam yang tidak bertentangan, 2) amalan tersebut dilakukan dengan niat baik untuk tujuan memelihara kehormatan diri, menyenangkan keluarga, serta memberi manfaat untuk yang lainnya. Untuk memakmurkan bumi sesuai dengan yang diperintahkan oleh Allah SWT, 3) amalan tersebut dibuat dengan sebaik-baik mungkin demi menepati apa yang ditetapkan oleh Rasulullah SAW, yaitu Allah SWT menyukai orang-orang yang membuat suatu pekerjaan dengan baik dan berusngguh-sungguh 4) saat membuat amalan, harus sesuai dengan dengan hukum-hukum Islam serta ketentuan batasannya, seperti tidak mendzalimi orang lain, tidak mengkhianati orang lain, tidak menindas dan tidak merampas hak orang lain, 5) tidak meninggalkan ibadah, seperti sholat, zakat, dan sebagainya.

Karyawan kurang memahami budaya kerja Islam yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan sesungguhnya budaya kerja Islam merupakan budaya yang mengutamakan produktivitas dengan menjalankan nilai-nilai Islam. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap budaya kerja Islam menyebabkan kurang terciptanya budaya kerja Islam di lingkungan itu sendiri. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap budaya kerja Islam ini menyebabkan kurangnya

---

<sup>11</sup> Ahlami, *budaya kerja menurut perspektif islam* diambil dari: ,08, maret 9/55

dukungan terciptanya terhadap budaya kerja itu sendiri.<sup>12</sup> Sumber ekonomi telah di lakukan secara efektif dan memerlukan keterampilan dari individu dan menjadi mempunyai tingkat guna hasil yang tinggi. Hasil yang di dapatkan harus sama dengan yang di olah. Berbagai perbaikan cara kerja, pemborosan waktu, tenaga, maupun input yang lainnya bisa dikurangi. Hasil yang lebih baik, dan hal yang bisa di hemat. Dan yang terpenting waktu tidak terbuang sia-sia. Untuk membentuk karakter dari seorang karyawan, pengusaha harus mempunyai rasa semangat yang tinggi dalam bekerja, setara, seimbang, dan sama dengan karyawan lainnya. Sehingga bisa menunjukkan bahwa karyawan mempunyai rasa kerja yang tinggi terhadap budaya kerja Islam dan sikap serta pandangan yang berpacu pada tingkat kualitas sumber daya manusia.<sup>13</sup>

Objek penelitian ini pada Bank Syariah Mandiri cabang Lawang - Malang dikarenakan belum terdapat penelitian terkait motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam terhadap produktivitas karyawan pada Bank Syariah Mandiri. Produktivitas karyawan yang tinggi pada Bank Syariah Mandiri akan terus menerus ditingkatkan agar dapat bertahan dan berkembang semaksimal mungkin. Dengan ini penulis mengambil dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Mandiri Syariah Mandiri.”

---

<sup>12</sup>Allaik Allama. “Pengaruh motivasi kerja Islam dan budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan baitul mal wat tamwil (BMT) di kudu” (Skripsi IAIN Walisongo, Semarang 2012), 19

<sup>13</sup> *Ibid*, 20

### **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Lawang ?
2. Bagaimana Pengaruh Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Lawang ?

### **C. Batasan Masalah**

Pada batasan yang digunakan disini digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pada pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Dalam penelitian disini ada beberapa batasan sebagai berikut :

1. Pada variabel X1 pada motivasi yang indikatornya adalah motivasi ibadah hanya membahas tentang sholat, berdoa, dan puasa.

### **D. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri kantor cabang lawang.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Lawang.

## **E. Manfaat Penelitian**

### **1. Secara Teoritis**

Dapat memberikan tambahan informasi pemikiran bagi pengembangan ilmu ekonomi syariah pada umumnya dan khususnya dunia perbankan syariah.

### **2. Secara Praktis**

Bagi peneliti, penelitian dapat dijadikan sebagai acuan bagi karyawan di Bank Mandiri Syariah. Khususnya mengenai tentang peningkatan produktivitas kerja karyawan.

## **F. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan para pembaca dalam memahami materi skripsi ini, penulis membuat menjadi lima bab yang berisi beberapa materi-materi yang terdapat pada lima bab tersebut adapun sistematika penulisan tersebut sebagai berikut:

### **Bab I : Pendahuluan**

Pada bagian bab satu ini terdapat latar belakang permasalahan, rumusan masalah tujuan penelitian, hipotesis penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

### **Bab II : Landasan Teori dan Pengembangan Teori**

Pada bagian bagian bab dua ini membahas tentang teori, yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis serta menjelaskan hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji oleh penelitian sebelum-sebelumnya hipotesis-hipotesis yang ada dan dikembangkan.



### **Bab III : Metode Penelitian**

Pada bab tiga ini menjelaskan tentang ruang lingkup penelitian, jenis penelitian, jenis, serta sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, serta instrumen penelitian ( uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, dan koefisien determinasi ), dan teknik analisis data.

### **Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab empat ini menjelaskan tentang gambaran umum obyek penelitian, karakteristik responden data deskriptif, analisis data disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian

### **Bab V : Kesimpulan**

Pada bab lima ini menjelaskan tentang keberhasilan tujuan dari penelitian. Kesimpulan ini menunjukkan hipotesis mana yang didukung oleh data. Implikasi dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapannya. Kelebihan dan kekurangan serta saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitiannya yang dilakukan dan saran bagi penelitian yang akan datang

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**